

**CANDIDATURA A RETTORE
PER IL SESSENNIO 2017/2018-2022/2023**

Rinaldo Garziera
Direttore del Dipartimento di Ingegneria e Architettura

Programma per il sessennio 2017/2018-2022/2023

AUTONOMIA

Malgrado la continua brezza che vuole spingere le Università pubbliche verso sistemi sempre più vicini e affini a quelli privatistici, la passione per il proprio lavoro e l'attaccamento all'Istituzione, che tutto l'Ateneo ha mostrato durante l'arco degli ultimi vent'anni, rassicurano sul fatto che scorre abbondante linfa vitale in questa Università, e che ciò la porrà in grado di intraprendere e portare a compimento le più ardue e fruttuose sfide, orgogliosa di non avere altri padroni che il pubblico e altro fine che il perseguire il "bene comune" attraverso l'approfondimento e la diffusione della conoscenza.

E' necessario approfondire un intenso impegno nella difesa dell'autonomia dell'Ateneo di Parma, che dovrà preservare la sua attuale vocazione generalista.

Ciò nasce dalla convinzione che l'anima dell'Università sia inscindibile dal principio del suo autogoverno, cioè dall'indipendenza, politica ed economica, della didattica e della ricerca.

L'autonomia dell'Università è da considerare come l'unico ecosistema dove questa ormai fragile creatura, questa culla generatrice e protettrice del Sapere, abbia la possibilità di sopravvivere.

L'indipendenza del Sapere è natura e presupposto perché le idee possano germogliare senza condizionamenti. L'unica condizione in cui le inclinazioni e le tensioni ideali dei singoli possono essere rispettate, in un contesto di reciproco confronto.

Ciò non toglie che la realtà geografica e socio-politica, il cosiddetto "territorio" in cui l'Ateneo si radica, possa legittimamente avanzare le proprie richieste e pretendere di essere ascoltato e aiutato, in un amalgama di scambi culturali biunivoci.

Ma deve risultare altrettanto indubbio che la libertà del Sapere non può e non dev'essere subalterna o succube di indirizzi provenienti dall'esterno.

RECLUTAMENTO

La forza dell'Università, che è anche la sua ragion d'essere, risiede nella propria capacità di creazione e trasmissione del Sapere. Gli artefici di questi processi vitali sono i docenti e i ricercatori. Negli ultimi anni, l'Università italiana ha assistito a un continuo susseguirsi di norme che hanno reso incerto il percorso per i ricercatori e non sempre limpide le logiche di progressione di carriera per i docenti.

Il risultato è che i giovani volenterosi di intraprendere la carriera universitaria sono spaventati da una riuscita che potrebbe essere drammaticamente indipendente dalle motivazioni e dalle competenze maturate. D'altra parte quanti sono già in possesso dell'abilitazione, sentono non solo la frustrazione derivante dalla mancanza delle risorse economiche necessarie per bandire i

concorsi, ma anche la carenza di regole certe riguardanti la programmazione e la valorizzazione del merito.

Ne discende la diffusa percezione che il reclutamento sia un processo verticistico, legato a tanto declamate quanto poco decifrabili strategie.

Invece, la chiarezza nel processo di reclutamento e la certezza che la carriera di un ricercatore a tempo determinato possa essere coronata dal successo (inteso in termini di inclusione stabile nel corpo docente accademico), devono dipendere solo dalla qualità e dall'impegno dello stesso nella ricerca e nella didattica, e quindi dal raggiungimento dell'abilitazione nazionale.

Queste premesse sono fondamentali per garantire ad ogni Università, alla Nostra *in primis*, un corpo di ricercatori di manifesta qualità.

Ciò significa, senza giri di parole, che il bando di un posto da Ricercatore deve significare un impegno morale e formale dell'Ateneo verso il bando di un futuro posto di ruolo. Una programmazione chiara e sostenibile degli upgrade deve garantire sia la soddisfazione personale sia il presidio di tutti i settori scientifici. Ciò può e deve avvenire nel rispetto corale delle esigenze dei Corsi di Laurea, delle direttrici di sviluppo specifiche dei Dipartimenti e, da ultimo, delle linee di indirizzo strategico dell'Ateneo.

Regole che premiano il merito e programmazioni chiare per le carriere, sono l'humus necessario alla sopravvivenza di tutte le comunità scientifiche, inclusa la Nostra.

Occorrerà spendere quindi le mie migliori energie per favorire il reclutamento di nuovi ricercatori e la progressione delle carriere dei docenti in possesso di abilitazione nazionale. Ogni altra strategia di Ateneo che implichi oneri economici, dovrà rivestire un ruolo in questa fase di secondo piano rispetto alle politiche di sviluppo del personale.

In questa direzione, la ridefinizione delle priorità nell'allocazione delle risorse è l'unico strumento in grado di garantire lo sviluppo delle carriere, della didattica, della ricerca e quindi, in ultima analisi, dell'autorevolezza e dell'attrattività dell'Ateneo.

CENTRALITÀ DELLO STUDENTE E DIDATTICA

Inequivocabilmente centrali, nella vita di un Ateneo, sono gli studenti ed è soprattutto con loro e per loro che dobbiamo migliorare la nostra Università.

L'Università di Parma deve proporsi non solo come luogo di formazione d'eccellenza, competitivo a livello nazionale e internazionale grazie a insegnamenti e strutture all'avanguardia, ma anche come luogo in grado di accogliere e di accompagnare gli embrionali esperimenti di formazione civile, lavorativa e umana dei suoi iscritti.

L'ampliamento della partecipazione alla vita e al governo dell'Università, il rispetto reciproco e il dialogo, sia con i singoli sia con le rappresentanze studentesche, si rivelano, in quest'ottica inclusiva, assolutamente fondamentali.

Tendendo verso questo obiettivo, il mio operato sarebbe orientato nelle seguenti direzioni:

- **Inserimento degli studenti in ogni Organo e Organismo di Ateneo: solo in questo modo potremo renderli davvero partecipi del governo dell'Università, garantendo loro il diritto all'informazione, alle attività decisionali dell'Istituzione che contribuiscono a formare e al confronto basato sull'assoluta tutela della loro autonomia;**
- **Occorre perseguire la migliore qualità dei nostri laureati. La nostra reputazione e il nostro futuro dipendono da questa scelta. Favorire politiche non rigorose per le carriere degli studenti significa squalificare, nel corso di pochi anni, la nostra Istituzione.**
- **Garanzia di uguaglianza di opportunità: un Ateneo ha l'obbligo di farsi garante della più rigorosa equanimità nella distribuzione delle possibilità che offre ai propri iscritti, oltre che ai propri dipendenti, per dare un segnale forte e inequivocabile al tessuto sociale, locale e nazionale, che mostra ancora un preoccupante ritardo rispetto alla media europea, in materia di Equità di Genere.**
- **Innovazione della formazione: è necessario arricchire e plasmare l'esistente offerta formativa in modo che si configuri come attuale, contemporanea, allineata dunque alle esigenze lavorative emergenti. Una formazione che si basi sull'uso di tecnologie sempre aggiornate, che dia uno spazio molto rilevante ai corsi o alle attività curriculari in lingua inglese, e a quelle fortemente interdisciplinari;**
- **Creazione di nuove collaborazioni nazionali e internazionali, sia per facilitare le attività di ricerca in un'ottica di sempre più ampio respiro, sia per incoraggiare la circolazione in entrata e in uscita di studenti, dottorandi, ricercatori e docenti;**
- **Accordo con fornitori di hardware per dotare gli studenti di strumenti informatici (tablet o notebook) a prezzo ridotto con i programmi di maggior utilizzo pre-installati, a seconda del Dipartimento di appartenenza: è ormai palese la necessità di investire per creare una classe informatizzata, prima ancora di procedere all'informatizzazione degli ambienti;**
- **Aumento e miglioramento degli spazi comuni ad uso degli studenti: se l'Università dev'essere anche spazio di socializzazione e condivisione di esperienze, occorre ripensare agli spazi in cui ciò può avere luogo, innanzitutto aumentando gli orari di fruizione di questi ambienti, e poi, in una prospettiva più ampia, aumentandone il numero, anche grazie a un dialogo con la città;**
- **Alloggi per gli studenti: l'Università ha il dovere di monitorare l'integrità, la salubrità, la vivibilità e la sicurezza degli alloggi assegnati agli studenti, e di**

prevedere interventi opportuni e tempestivi. In aggiunta, si può favorire l'istituzione di uno o più sportelli appositi, creati in sinergia con le rappresentanze studentesche, per offrire supporto e consulenza a chi si trasferisce in città per la prima volta;

- **Facilitazioni nell'accesso a prestiti studenteschi: incremento degli strumenti di finanziamento per gli studenti, soprattutto per coloro i quali intendano effettuare un periodo di studi all'estero ("Prestiti d'onore");**
- **Supporto alla formazione: occorre ottimizzare e vigilare sul servizio di tutorato, affinché esso divenga prezioso strumento volto alla riduzione dei tempi di conseguimento del titolo, e ostacolo all'abbandono del percorso universitario;**
- **Miglioramento e controllo del servizio di tutorato per gli studenti con deficit fisici o cognitivi: è opportuno investire sulla formazione dei tutor e sul costante aggiornamento delle pratiche volte a garantire il più adeguato supporto agli studenti che ne abbiano diritto;**
- **Sport: adeguamenti e messa in sicurezza delle strutture sportive, nonché valutazione di opportuni miglioramenti nella fruibilità degli spazi per gli studenti con disabilità;**
- **Monitoraggio e miglioramento di mense e punti ristoro: occorre impostare un sistema di censimento della soddisfazione di chi usufruisce quotidianamente o sporadicamente di questi servizi, ed impostare un dialogo con chi lo fornisce, per mantenere il più alto e più salubre servizio possibile al prezzo più contenuto.**

ORGANI E STRUTTURE DELL'ATENEO

Le strutture dipartimentali del nostro Ateneo hanno subito una profonda rivisitazione, facente capo a un altrettanto importante revisione statutaria. La fase transitoria, provocata dall'accorpamento di diversi dipartimenti in strutture più vaste ma anche talvolta maggiormente disomogenee, si sta lentamente esaurendo, e il funzionamento, almeno nelle realtà che conosco più da vicino, sembra essersi avviato nell'alveo della normalità.

Profonda è la convinzione della necessità di riaffermare la centralità del Senato Accademico, del CdA e dei Dipartimenti nel governo dell'Ateneo.

Solo un confronto dialettico e diretto tra Rettore e tali Organi, consentirà di ripristinare una condizione di "normalità istituzionale". Occorre invertire la tendenza attuale, garantendo il rispetto dell'autonomia che la legge garantisce ai Dipartimenti. Autonomia nella programmazione dello sviluppo del corpo docente, nella definizione delle strategie per la didattica e la ricerca, nelle relazioni con i soggetti terzi. Bisogna favorire l'instaurarsi di rapporti non mediati tra i Dipartimenti e il governo dell'Ateneo, che dovrà ascoltare con attenzione le valutazioni interne ai Dipartimenti stessi, anche riguardo al recente processo di accorpamento.

Certamente se la riorganizzazione dipartimentale fosse venuta “dal basso” sarebbe stata accolta con spirito più sereno. In attesa di verificare il reale vantaggio che se ne potrà ottenere andranno considerate con estrema attenzione le valutazioni interne ad ogni singola struttura e le forze centrifughe o centripete che potranno nascere nei nuovi Dipartimenti.

PERSONALE DOCENTE

Il legislatore prima, e la Corte Costituzionale poi, hanno riservato ai docenti una disparità di trattamento economico, che ne ha svilito il ruolo rispetto alle altre categorie del lavoro pubblico.

Oltre a ciò, una tempesta burocratico-valutativa si sta abbattendo, da qualche anno, sul corpo docente. Questa tempesta oltre a determinare perdite di tempo ed energie, genera quella sorta di malumore che nasce dalla non-condivisione della mansione che viene affidata come “obbligatoria”, lasciando il docente dubbioso circa l'utilizzabilità “a fin di bene” dei dati che si ricavano dai processi valutativi.

Il nuovo Rettore dovrà approfondire quindi molto impegno presso gli Organi Centrali dello Stato, MIUR, CRUI, affinché venga restituito al nostro ruolo il decoro che merita. I docenti hanno diritto di svolgere il loro lavoro di ricerca e didattica in un clima più sereno, e di essere valutati mediante sistemi maggiormente condivisi. Bisogna allora perseguire una strategia che difenda i diritti retributivi dei docenti e favorisca la semplificazione degli oneri burocratici su di essi gravanti. Ogni possibile strada andrà percorsa dunque per garantire un riconoscimento economico a chi svolge un'attività organizzativa continuativa e supplementare, all'interno dei Dipartimenti.

PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Negli scorsi anni sono stati effettuati interventi di riorganizzazione strutturale che hanno determinato insoddisfazione nel personale tecnico-amministrativo, il quale si è visto bruscamente mosso da una Struttura ad un'altra, senza alcun coinvolgimento preventivo. Attualmente non si è ancora giunti alla completa realizzazione del “riorganizzativo” e la situazione è, comprensibilmente, disagiata. Il personale è avvolto dall'incertezza circa le prossime collocazioni, i futuri flussi di lavoro, il considerevole rischio di perdita delle professionalità acquisite nel tempo.

Affinché l'amministrazione funzioni con efficienza è necessario quindi definire, in modo chiaro e preciso, l'iter delle procedure, le responsabilità del personale, anche

attraverso la revisione del funzionigramma di Ateneo. Le professionalità acquisite sono un capitale per la nostra Università e, come tale, vanno tutelate.

Il “senso di appartenenza all’Università”, che si è voluto affermare e declamare nei vortici delle più violente bufere, ha bisogno di un ambiente sereno, di certezze, di stima reciproca, affinché si sviluppi, affinché cresca e diventi inalienabile.

E’ necessaria una importante riflessione circa il processo di centralizzazione. Se in alcuni casi l’adeguamento alle norme vigenti, volte all’aggregazione degli acquisti pubblici, richiede la revisione dei processi e la razionalizzazione delle procedure, non sembra convincente una visione di centralizzazione radicale.

I cosiddetti “poli contabili” non hanno reso i risultati sperati. Occorre infatti tenere sempre conto della complessità delle attività svolte dalla Struttura universitaria, le quali, oltre a non essere facilmente riconducibili a procedimenti standardizzati, potrebbero risultare non produttive se svolte lontano da dove nasce la richiesta del servizio.

Il personale tecnico-amministrativo merita l’impegno dell’Ateneo per le progressioni orizzontali (PEO) che coinvolgeranno la quasi totalità del personale e che potranno compensare il lungo periodo di “blocco stipendiale totale”.

Il PTA dovrà partecipare maggiormente alla ripartizione degli introiti per attività commerciali. E’ mia intenzione inoltre ampliare i fondi loro destinati, mediante appositi regolamenti che dovranno indirizzare la Terza Missione verso una maggiore solidarietà.

Occorre reperire adeguate risorse per le attività di aggiornamento e di formazione, entrambi strumenti per la concretizzazione dei piani individuali: il punto di partenza diviene allora il singolo dipendente, con le sue esigenze di crescita professionale e di miglioramento della qualità e della soddisfazione sul lavoro.

RICERCA E TERZA MISSIONE IN SOLIDARIETÀ FRA I DIPARTIMENTI

È strategico incentivare le attività di Ricerca e di Terza missione svolte dai Dipartimenti, e in generale la valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze verso il contesto socio-economico. Occorre per questo offrire grande supporto amministrativo ai Docenti nella partecipazione a bandi europei competitivi e nelle attività di trasferimento tecnologico.

Al contempo, al fine di promuovere la ricerca anche in quei settori dove le collaborazioni con gli enti esterni e le imprese sono meno frequenti (rispetto al caso ad esempio di Ingegneria, che conosco direttamente), occorre istituire un fondo di solidarietà tra Dipartimenti. Questo sarà finanziariamente sostenuto dalla rimodulazione delle trattenute interne sui contratti di ricerca.

La ricerca è svolta dai Docenti, dai Ricercatori, dagli Studenti, dai Tecnici: insomma dalle persone.

Credo sia chiaro a tutti che il reperimento di fondi (in ambito europeo, nazionale, regionale o mediante collaborazioni locali), sia di gran pregio e costituisca l'ossigeno necessario alla creazione di laboratori, di infrastrutture di calcolo, di biblioteche. L'ossigeno necessario alla ricerca.

Ma dev'essere altrettanto chiaro che un corpo docente insoddisfatto, sfiduciato, avvilito, fatica a produrre Sapere: il miglior ricostituente diviene allora la gratificazione degli insegnanti, dei ricercatori, degli studenti, dei tecnici, del personale amministrativo, per il prezioso lavoro svolto.

DOTTORATI

È opportuno ripensare una nuova strategia per valorizzare i Corsi di Dottorato di Ricerca, prevedendo una specifica dotazione finanziaria per il loro funzionamento, e disciplinando la relativa offerta didattica con il riconoscimento, ai docenti, dei crediti svolti.

RAPPORTI CON LA CRUI E ALTRI SOGGETTI

Credo che il prossimo Rettore dovrà spendersi in prima persona e in maniera sistematica e continuativa nella gestione dei rapporti con la CRUI, con il Ministero, con la Regione e con le realtà produttive locali.

QUALITÀ E ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

Andrà perseguito con determinazione l'esito favorevole del processo di accreditamento del nostro Ateneo, in vista della visita Anvur del 2018.

Occorre a tal fine effettuare un'analisi accurata dell'attuale organizzazione, centrale e periferica, e definire attraverso l'attività del Presidio di Qualità di Ateneo, processi di gestione monitoraggio e riesame, per un continua tensione all'incremento costante della qualità del nostro Ateneo.

L'attività di monitoraggio deve servire al governo della nostra Università, per tracciare linee strategiche di sviluppo, razionalizzare e rendere trasparente l'utilizzo delle risorse, nonché la distribuzione delle risorse premiali.

Programma in sintesi

Autonomia

E' necessario approfondire un intenso impegno nella difesa dell'autonomia, quindi dell'indipendenza, dell'Ateneo di Parma che dovrà preservare la sua attuale vocazione generalista. Si dovrà dimostrare una forte volontà nell'essere di supporto alla città, al territorio e al sistema produttivo che ci circonda, e l'Ateneo dovrà diventare lo snodo tra i valori dell'educazione superiore e il mondo imprenditoriale. Ma occorre determinazione nell'evitare sudditanze di qualsiasi genere, sia politiche sia economiche.

Reclutamento

Sono convinto di dover spendere le mie migliori energie per favorire il reclutamento di nuovi ricercatori e la progressione delle carriere dei docenti in possesso di abilitazione nazionale. Impegno finanziario costante e scelte regolamentari opportune potranno offrire, al personale docente e ricercatore, percorsi chiari e certi. Ogni altra strategia di Ateneo che implichi oneri economici, dovrà rivestire un ruolo secondario rispetto alle politiche di sviluppo del personale. La ridefinizione delle priorità nell'allocazione delle risorse è l'unico strumento in grado di garantire lo sviluppo delle carriere, della didattica, della ricerca e quindi, in ultima analisi, dell'autorevolezza dell'Ateneo.

Studenti e didattica

Credo fortemente nella centralità degli studenti e delle studentesse nella vita dell'Ateneo. Intendo utilizzare tutte le opportunità che il Legislatore ha introdotto, anche nella recente Legge di bilancio, per garantire e potenziare il loro diritto allo studio. Sono intenzionato altresì a sperimentare nuovi strumenti già diffusi a livello europeo, come il prestito d'onore. E' fondamentale rafforzare la tensione dell'Ateneo verso l'internazionalizzazione, sia nella formazione degli studenti, sia nello sviluppo delle politiche ad essa funzionali. Si dovrà inoltre prestare la massima attenzione ai meccanismi che collegano le carriere degli studenti alla distribuzione del Fondo di finanziamento ordinario e al riconoscimento di quote premiali. Occorre però perseguire, al contempo, la migliore qualità dei nostri laureati. La nostra reputazione e il nostro futuro dipendono da questa scelta. Favorire politiche non rigorose per le carriere degli studenti significa squalificare, nel corso di pochi anni, la nostra Istituzione.

Organi e strutture dell'Ateneo

Sono profondamente convinto della necessità di riaffermare la centralità del Senato Accademico, del CdA e dei Dipartimenti nel governo dell'Ateneo. Solo un confronto dialettico e diretto tra Rettore e tali Organi, consentirà di ripristinare una condizione di "normalità istituzionale". Occorre invertire la tendenza attuale, garantendo il rispetto dell'autonomia che la legge garantisce ai Dipartimenti. Autonomia nella programmazione dello sviluppo del corpo docente, nella definizione delle strategie per la didattica e la ricerca, nelle relazioni con i soggetti terzi. Bisogna favorire l'instaurarsi di rapporti non mediati tra i Dipartimenti e il governo dell'Ateneo, che dovrà ascoltare con attenzione le valutazioni interne ai Dipartimenti

stessi, anche riguardo al recente processo di accorpamento.

Personale docente

Il legislatore prima e la Corte Costituzionale poi hanno riservato ai docenti una disparità di trattamento economico, che ne ha svilito il ruolo, rispetto alle altre categorie del lavoro pubblico. Mi impegno a perseguire una strategia che difenda i diritti retributivi dei docenti, e favorisca la semplificazione degli oneri burocratici su di essi gravanti.

Personale Tecnico e Amministrativo

Sono indispensabili procedure e flussi di lavoro lineari con la definizione certa di compiti e responsabilità nel quadro regolamentare di Ateneo. E' necessario un ritorno alla normalità dell'organizzazione interna, modellata sulle reali esigenze dei procedimenti amministrativi e non rispondente a logiche astratte di "riorganizzazione strutturale". Occorre dedicare attenzione, e reperire adeguate risorse per le attività di aggiornamento e di formazione del personale tecnico e amministrativo.

Ricerca e Terza missione in solidarietà fra i Dipartimenti

È strategico incentivare le attività di Ricerca e di Terza missione svolte dai Dipartimenti, e in generale la valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze verso il contesto socio-economico. Occorre per questo offrire grande supporto amministrativo ai Docenti nella partecipazione a bandi europei competitivi, e nelle attività di trasferimento tecnologico. Al contempo, al fine di promuovere la ricerca anche in quei settori dove le collaborazioni con gli enti esterni e le imprese sono meno frequenti (rispetto al caso ad esempio di Ingegneria, che conosco direttamente), occorre istituire un fondo di solidarietà tra Dipartimenti. Questo sarà finanziariamente sostenuto dalla rimodulazione delle trattenute interne sui contratti di ricerca.

Dottorati

È opportuno ripensare una nuova strategia per valorizzare i Corsi di Dottorato di Ricerca, prevedendo una specifica dotazione finanziaria per il loro funzionamento, e disciplinando la relativa offerta didattica con il riconoscimento, ai docenti, dei crediti svolti.

Rapporti con la CRUI e altri soggetti

Credo che il prossimo Rettore dovrà spendersi in prima persona e in maniera sistematica e continuativa nella gestione dei rapporti con la CRUI, con il Ministero, con la Regione e con le realtà produttive locali.

Qualità e assicurazione della qualità

Perseguirò con determinazione l'esito favorevole del processo di accreditamento del nostro Ateneo, in vista della visita Anvur del 2018. Occorre a tal fine effettuare un'analisi accurata dell'attuale organizzazione, centrale e periferica, e definire, attraverso l'attività del Presidio di

Qualità, processi di gestione monitoraggio e riesame, non fini a sé stessi, ma che generino una continua tensione all'incremento della qualità del nostro Ateneo.